

OCTUBRE
2021



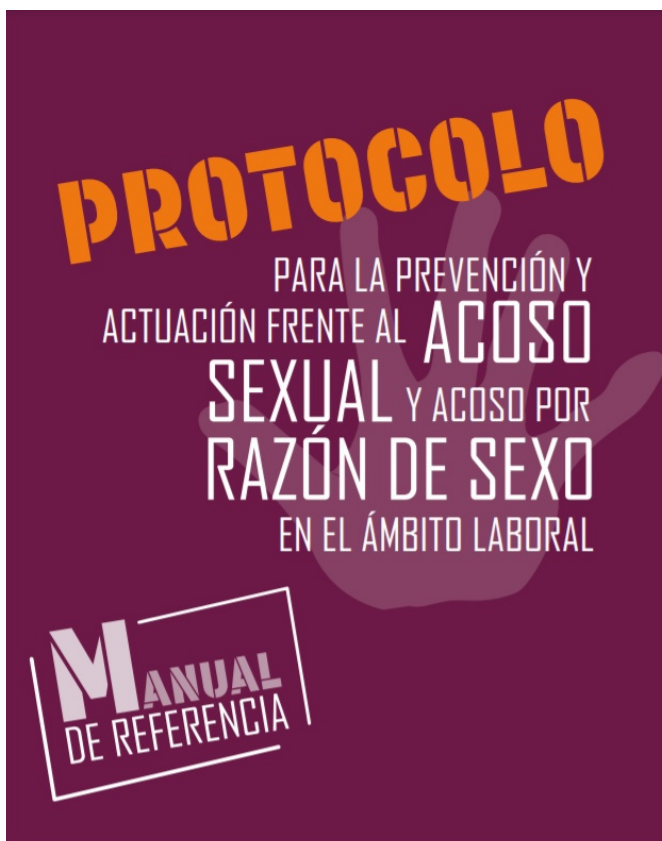
BOLETÍN RIOJA SINDICAL
UNIÓN GENERAL
DE TRABAJADORES
DE LA RIOJA

ÁREA DE IGUALDAD

Atención, asesoramiento y
acompañamiento a la RLPT

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Ministerio de Igualdad ha publicado este mes de octubre un *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Se trata de un **manual de referencia** que intenta responder a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente. De manera específica, estos hechos se encuentran recogidos en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo: "Acoso sexual y acoso por razón de sexo"



[Acceso al protocolo ...](#)

1. Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso **discriminatorios** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también **acto de discriminación por razón de sexo**.

El acoso sexual comprende

- **Conductas verbales:** bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora. Comentarios sexuales obscenos, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- **Conductas no verbales:** uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- **Conductas de carácter físico:** contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.



Estudio presentado por la
Delegación del Gobierno
contra la Violencia de
Género ...

El acoso por razón de sexo abarca

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

En mayo de 2021, desde el Ministerio de Igualdad se llevó a cabo un estudio sobre el “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”. Con él se pretendía profundizar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se da en el ámbito laboral. Una de las preguntas era si habían puesto en conocimiento de la empresa ser víctimas de las distintas acciones. La respuesta fue que **7 de cada 10 contestaron que no** (el 72,4%). De estas, el 61,9% no lo han hecho por temor a represalias. Y además, el **76,6% no se dirigió a la representación legal** en solicitud de ayuda. Este dato arroja una visión tremendamente desoladora. Otro dato importante fue que el **47,4%** de mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señalaba a sus superiores varones como los acosadores.

A pesar de la gravedad que tienen este tipo de comportamientos su denuncia continúa siendo baja. Por ello, desde UGT luchamos para que estas cifras se reduzcan, y mientras tanto, ponemos todos los recursos humanos y materiales a disposición de las personas trabajadoras. Incluyendo, como personal de confianza y primera toma de contacto para quienes lo necesiten, a nuestras **delegadas y delegados** en las empresas. Y además, abogando por una implantación en todas las empresas de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo; no solo en aquellas de más de 50 personas, que ya están **obligadas por los planes de igualdad**.